Procès-verbal de la réunion ordinaire du CE du 30 janvier 2012

Représentants de la Direction :
Monsieur BLONDEL Olivier, Directeur Général
Monsieur BIOTTI Jean-Christophe, Directeur des Ressources Humaines
Madame BIDAULTEvelyne

Délégation salariale :

ELUS TITULAIRES

Monsieur BENKERROUM Abderrahmane (CFDT)
Monsieur CHARPENTIER Jean-Pierre (CFTC)
Madame CHEVALLIER Anne-Sophie (CFDT)
Madame DELCROIX Isabelle (CFDT)
Monsieur HARE Thierry (SNEEMA-CFE/CGC)
Madame MORGADO Adozinda (CGT)
Monsieur MOUILLE Laurent (CFDT)
Monsieur PILLON (CFDT) Joël (CFDT), Secrétaire
Madame RICHARD Yasmina (CGT) (Secrétaire-adjoint)

ELUS SUPPLEANTS

Madame BEUCHER Marie-Laure (UNSA-AA)
Madame BIGOT Marie-Dominique (CGT)
Monsieur CAULLET Christophe (CGT)
Monsieur DUDONNE Alain (CFDT)
Monsieur LAMIDEL Gilles (CFDT)
Madame LATAPY Evelyne (CFDT)
Monsieur MEUNIER Michaël (CGT)
Monsieur PREVOT Thierry (SNEEMA-CFE/CGC)
Monsieur ROISIN Jean-Jacques (CFDT)

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Monsieur DRANCOURT Charles (FO)
Monsieur GORET Philippe (CGT)
Monsieur SEGUIN Jean-Vincent (CFDT)

Excusés :

Madame BALMAJOU Muriel (FO)
Monsieur BULCOURT Richard (CFDT)
Monsieur DIOP Sidi (CFDT)
Monsieur DUCHENE Jean-Pierre (SNEEMA-CFE/CGC)
Madame FAMELART Christelle (CFDT)
Madame GENDRIER Marie-Thérèse (UNSA-AA)
Monsieur JUTTIER (CFDT)
Monsieur Olivier COTTIN (SNEEMA-CFE/CGC)
Madame MASSON Nadia (CGT)
Monsieur OFFRET Yvon (UNSA-AA)
Monsieur PITARD Serge (UNSA-AA)
Monsieur REGIS Pascal (UNSA-AA)
Monsieur REBOULEAU Gilles (CGT)
Madame WEBER Maria (CGT)
Madame ZANCAI Emilie (CFDT)

Ordre du jour

Laséance est ouverte à 9 heures 31 sous la présidence de Monsieur BLONDEL.

I. Adoption duprocès-verbal de la réunion ordinaire du 19 décembre 2011

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 19 décembre 2011est adopté à l’unanimité.

II. Questions économiques et d’orientation métier

1. Point sur les résultats du développement au 31 décembre 2011

Monsieur BLONDEL effectue la présentation des tableaux de bord.

La production nette en IARD accuse un retrait important avec un atterrissage à -13,64 millions d'euros hors MRC (sachant que cette dernière est en évolution positive). Ce recul est alimenté par le marché des collectivités, par le marché agricole, par le marché des ACPS et par le marché des particuliers.

En Assurance-vie, l'Entreprise devrait accuser un décalage d'environ -16 % par rapport à la même époque de l'année précédente, ce qui la placera dans la moyenne des Caisses régionales. Sachant qu’en moyenne, le marché devrait atterrir à -14 %.

Monsieur GORET (CGT) demande si ces chiffres intègrent les effets de la loi Châtel.

Monsieur BLONDEL répond que ces chiffres n’intègrent que partiellement les effets de la loi Châtel. Il est encore trop tôt pour faire un point à ce sujet, sachant que, comptablement, l'impact de cette loi se mesure toujours sur l'exercice suivant.

Monsieur GORET (CGT) est soucieux de connaître l'évolution des impacts de la loi Châtel sur les comptes, d'un exercice sur l'autre.

Monsieur BLONDEL rappelle qu'il convient également de faire un bilan complet en tenant compte aussi bien des résiliations que des conquêtes résultant de la loi Châtel.

Monsieur GORET (CGT) réclame également un bilan complet des résiliations effectuées soit à l'initiative des sociétaires soit à l'initiative de l'Entreprise, sur l'ensemble des marchés.

Monsieur BLONDEL répond que ce bilan sera dressé à la fin du mois de février, dès lors que la totalité des remontées aura été traitée.

Monsieur SEGUIN (CFDT) note que, depuis plusieurs années, une partie des résiliations sur le marché des collectivités est à l'initiative de GPVL. Quelles sont donc les motivations de l'Entreprise ?

Monsieur BLONDEL explique que l'Entreprise est motivée par la préservation de ses équilibres. Elle effectue donc un travail au fil de l'eau, en fonction des résultats que produit son analyse des risques. Par exemple, elle a essentiellement résilié des communes de la région parisienne dont la situation apparaissait dégradée de manière pérenne.

S’agissant des résultats en nombre de contrats, la situation est contrastée. En Automobile, GPVL n'atteint pas son objectif « Fil rouge » qui consistait à finir l'année avec +1 000 véhicules. Au contraire, elle atterrit à -724 véhicules.

Monsieur GORET (CGT) note que ces chiffres tranchent avec la situation présentée en Ile-de-France, lors des vœux. En effet, il était question d’une situation positive en Automobile.

Monsieur BLONDEL nuance : la situation, au niveau régional, a évolué positivement par rapport à l'atterrissage 2010, qui s'établissait à presque -5 000 véhicules. Par ailleurs, il est vrai que sur le périmètre de l'établissement d'Ile-de-France, le solde de véhicules est positif.

En ce qui concerne le nombre de contrats en Habitation, Monsieur BLONDEL souligne qu'il est positif et en croissance par rapport à 2010, avec un solde de 1 668 contrats. En matière de Santé, GPVL accuse un recul significatif avec -2 300 contrats contre +2 300 environ en 2010. Pour ce qui est de la GAV, en revanche, la croissance est forte avec +3 000 contrats contre +1 500 en 2010.

Enfin, le nombre de sociétaires est en légère croissance (+862).

En synthèse, Monsieur BLONDEL constate un retrait significatif en volume, avec une productivité qui est inférieure aux ambitions. En nombre, toutefois, les niveaux enregistrés sont globalement en progrès, à l'exception significative de la Santé.

Monsieur ROISIN (CFDT) aimerait disposer d'un tableau de bord formel concernant, au moins, la Santé individuelle. Sachant que cette dernière génère beaucoup plus d'activité, notamment en termes de gestion des appels téléphoniques. Par ailleurs, Monsieur ROISIN est frappé par la césure qui existe, en nombre, entre l’ex-Nord et l’ex-Sud. C'est le cas, par exemple, en Automobile. Or les nombres auront une influence directe sur l'activité des établissements, qui sont désormais spécialisés. Enfin, dans l'Oise, sur le marché agricole, c'est la deuxième année de suite que l'Entreprise perd globalement 1 million d'euros de production nette sur un portefeuille de 15 millions d'euros. Il semble que ce problème résulte de la proximité entre les structures de la FNSEA et le Crédit Agricole, et non pas de l'activité des conseillers agri de Groupama. Les administrateurs devraient s'attacher à le régler au lieu de se soucier uniquement des coûts d'expertise qui résultent des démarches engagées par un CE inquiet.

Monsieur SEGUIN (CFDT) aimerait connaître les résultats du premier mois de l’ACC sur l'Epargne.

Monsieur BLONDEL indique que les premières remontées montrent une situation difficile en termes de production. GPVL se situe dans la moyenne des Caisses régionales, mais en retrait par rapport aux performances traditionnellement observées à cette époque de l'année.

Monsieur PILLON (CFDT) trouve que la Direction n’établit des comparaisons avec la moyenne des Caisses régionales que lorsque cela l'arrange. Or, s'agissant du montant des affaires nouvelles, qui rejoint la notion de productivité, il ressortait à 38,27 millions d'euros au 31/12/2010, alors que l'Entreprise ne comptabilisait pas les effets différés, ni en valeur ni en nombre. Malgré l’OPC et la légère augmentation du nombre de commerciaux sur le terrain, le montant des affaires nouvelles est passé à 34,74 millions d'euros, soit une baisse de productivité de 12 %. Monsieur PILLON est donc particulièrement inquiet des réponses apportées par la Direction pour renouer avec le chemin du développement. La Direction devrait reconnaître ses erreurs afin de corriger le tir.

Monsieur BLONDEL confirme que la situation en montant ne correspond pas aux ambitions de l'Entreprise, même si un progrès est observable dans la quasi-totalité des branches. Une comparaison avec les autres Caisses régionales appelle effectivement des efforts et de la mobilisation de la part de l'ensemble de l'Entreprise. En effet, le niveau de productivité commerciale de GPVL est en décalage, comme l'a d'ailleurs déjà indiqué la Direction en réponse aux questions posées dans le cadre du droit d'alerte. Ce sujet est une priorité pour l'Entreprise. Sachant que, dans la conjoncture actuelle, il ne faut pas considérer uniquement le développement, mais également s'intéresser à la rentabilité des opérations.

En sa qualité de Représentant du personnel, Monsieur PILLON (CFDT) constate que la Direction considère que le réseau ne travaille pas assez. Il en prend acte. Quant à lui, Monsieur PILLON estime plutôt que la Direction générale n'a pas trouvé de solutions permettant de motiver l'ensemble des collaborateurs de GPVL.

Monsieur BLONDEL se défend d'avoir exprimé un tel point de vue. Il a indiqué que la productivité commerciale était insuffisante, mais n'a jamais dit que les commerciaux ne travaillaient pas.

Monsieur ROISIN (CFDT) note que, dans le domaine de la santé, les commerciaux éprouvent de grandes difficultés. Ils doivent travailler énormément pour réussir à réaliser une ou deux affaires nouvelles. Ils traitent un grand nombre de résiliations, ainsi que de nombreuses baisses de formule. Monsieur ROISIN est donc inquiet pour la Santé en 2012, dans un contexte de récession et de perte de pouvoir d'achat. C'est le nombre qui fait l'activité et il y a vraiment de quoi être pessimiste. De plus, il note une perte d'envie dans le réseau du Nord. Ce réseau jeune est de moins en moins motivé. Dans le Sud, il a l'impression d'une forte perte d'espérance. De plus, les salariés font état d'une complexification croissante en provenance d’Olivet, avec la multiplication des procédures. Les services support commencent à leur devenir insupportables.

Monsieur BLONDEL n'a pas le sentiment d'un découragement généralisé chez les collaborateurs. Les services support font un très bon travail et les procédures ainsi que les contrôles qui ont été développés étaient absolument essentiels. En effet, le régulateur y attache une importance considérable.

Monsieur MOUILLE (CFDT) répond qu'aujourd'hui, les règles administratives et les règles de souscription font peser des contraintes considérables, au détriment du temps commercial. Ce phénomène est particulièrement criant en ce qui concerne l'Assurance-vie.

Monsieur BLONDEL rappelle qu'en Assurance-vie, justement, la réglementation s'est considérablement durcie. De plus, afin de prouver sa capacité à honorer son devoir de conseil, l'Entreprise doit désormais pouvoir démontrer qu'elle connaît bien sa clientèle. Ces contraintes pèsent sur tous les réseaux, qui doivent remonter beaucoup plus d'informations qu'auparavant. De ce fait, GPVL a commencé à distribuer au réseau des grilles, pour chaque produit, qui permettent de visualiser précisément l'ensemble des informations à faire remonter au moment de la souscription. Cela facilitera la tâche du réseau.

Monsieur CAULLET (CGT) répond que ces dispositions ne sont pas critiquées sur le fond, mais sur le plan de leur opérationnalité. Tant des commerciaux, sur le terrain, que des encadrants s'en sont ouverts auprès de lui. Par exemple, la circulaire relative à la campagne de révision 2012 fait 41 pages. Il incombe à chaque manager de l'expliquer à ses collaborateurs et de la déployer, ce qui est d'autant moins évident que cette circulaire ne fournit pas d'instructions précises quant à la

manière de traiter les différents cas de figure. Au contraire, elle renvoie régulièrement à d'autres circulaires. Cela suppose un travail d'analyse extrêmement chronophage. Cette technocratie est en train d'étouffer le réseau.

Monsieur BLONDEL prend note de cette remarque, tant en ce qui concerne le nombre de pages de cette circulaire que son caractère peu opérationnel. Il réfléchira à la manière de simplifier ces instructions. Toutefois, il insiste sur l'importance d'effectuer rigoureusement les révisions de contrats.

Monsieur GORET (CGT) rappelle qu'aujourd'hui, fondamentalement, les salariés ont besoin de clarté, de simplicité et de pérennité dans les différentes instructions qu'ils reçoivent. Ces dernières doivent cesser de constituer un maquis législatif interne qui étouffe le fonctionnement de l’entreprise et génère trop souvent des incompréhensions et des lourdeurs.

Monsieur GORET (CGT) revient sur la question du maquis législatif. Les notes sont multiples et touchent à tous les domaines, le nombre de contrats qui existent dans l'Entreprise étant un facteur de démultiplication. Ces instructions, qui ne sont pas pérennes, finissent par se contredire, lorsqu'elles ne sont pas brouillées par des décisions promotionnelles qui viennent les amender en raison d'impératifs marketing. Fondamentalement, les salariés ont besoin, aujourd'hui, de clarté et de pérennité dans toutes ces instructions. Toutefois, l'Entreprise n'est pas dans cette configuration, quelles que soient les excellentes raisons qui peuvent être à l'origine de tout cela et que Monsieur GORET (CGT) peut éventuellement partager. En effet, il exerce ce métier depuis suffisamment longtemps pour avoir conscience des conséquences d'une mauvaise gestion de la souscription auprès des sociétaires, notamment sur l'appréciation du risque et sur ses conséquences en termes de sinistres. Il faut absolument résoudre ce problème, c'est-à-dire être capable de normer le fonctionnement de l'entreprise de manière cohérente, c'est-à-dire avec de la pérennité et de la simplicité. Le problème est que tout retombe sur les commerciaux qui doivent ingurgiter un travail administratif de plus en plus lourd, y compris en raison de la traduction de contraintes légales qui frisent parfois chez nous l’inquisition Il s’ensuit parfois des contradictions entre la volonté de souscrire à tout prix pour faire rentrer du chiffre et la nécessité de prendre du recul pour ne pas souscrire n'importe quoi. Les commerciaux sont en permanence dans cette situation de grand écart, avec les difficultés que cela suppose. Ils ont donc du mal à intégrer cet ensemble d'éléments et à y trouver quelque chose de positif. Les retours de ce type, reçus par les des Elus et représentants du personnel, sont de plus en plus nombreux et Monsieur GORET (CGT) tient à en alerter la Direction.

Monsieur BLONDEL l'entend bien et rappelle d'ailleurs que, dans le cadre de Sagittaire, l'Entreprise a revu les procédures applicables à un certain nombre de métiers et d'actes de gestion. Elle s'est efforcée d'aller dans le sens d'une simplification, mais ce travail n'est réalisé qu'à environ 60 %. Il faudra l'achever. Néanmoins, Monsieur BLONDEL répète qu'il n'est pas possible de se soustraire aux obligations réglementaires imposées par la directive Solvabilité 2. Celle-ci stipule que tous les actes de gestion doivent pouvoir être audités et qu’ils doivent découler de procédures écrites. Sinon, l'Autorité de contrôle estimera que l'Entreprise n'a pas la maîtrise de ses opérations et elle en tirera les conséquences au niveau du montant des fonds propres exigibles. Il est donc crucial de se conformer à ces exigences réglementaires, ce qui suppose un énorme travail.

M. GORET rappelle que l’existence de guides de procédures dans tous les services de gestion et dont fait état la Direction est une nécessité fonctionnelle incontournable pour l’entreprise. C’est du

reste la raison pour laquelle bien en amont de la mise en place de Sagittaire, les élus avaient demandé qu’un véritable travail soit fait sur ce point précis et plus encore pour encadrer positivement des salariés confrontés à un changement de métier. Ce qui est donc le plus interpellant à ce jour est que 8 mois après le lancement de Sagittaire la Direction consente à faire sienne la justesse de l’analyse des Elus sans pour autant être encore en mesure d’y satisfaire. Les difficultés que rencontre l’entreprise en matière de transparence, de lisibilité et d’efficacité trouvent là ses causes les plus symptomatiques. Nous devons impérativement rattraper ce retard de moyens de d’outils nécessaires à l’exercice des métiers. La responsabilité en incombe à la Direction qui n’a pas pris soin de considérer avec justesse les alertes des élus.

Monsieur BENKERROUM (CFDT) déplore les allers-retours de dossiers qui se produisent entre le Service vie et le réseau commercial à chaque fois qu'il manque une pièce. Cela pénalise à la fois les commerciaux et les clients.

Monsieur BLONDEL répond qu'un effort très important a été réalisé afin de réduire au maximum ces allers-retours qui constituent un problème endémique à GPVL. Ainsi, l'Entreprise a-t-elle commencé à distribuer aux commerciaux, pour les différents produits, la liste des pièces nécessaires. De ce fait, ces derniers seront en mesure d’adresser aux services de gestion des dossiers qui soient les plus complets possible. De plus, il est désormais demandé aux services de gestion de traiter directement les sujets mineurs avec le client, et par téléphone autant que possible. Ainsi, l’UG-Vie peut-elle désormais réclamer directement un certain nombre de documents auprès du client. En revanche, les documents essentiels doivent être récupérés par le réseau.

Monsieur SEGUIN (CFDT) déplore une perte de bon sens qui se traduit par des allers-retours trop nombreux. Malheureusement, cette perte de bon sens tend à se généraliser partout dans les services de gestion.

Monsieur BLONDEL trouve que ce propos est caricatural.

Monsieur ROISIN (CFDT)a l'impression que beaucoup de collaborateurs du réseau sont demandeurs d'un approfondissement de la démarche, initiée dans le cadre d’OPC, qui consistait à examiner le travail administratif réalisé en agence et à l’alléger pour dégager du temps commercial. Monsieur ROISIN demande, lui aussi, que ce travail soit mené jusqu'à son terme. Cela permettra peut-être de transférer certaines activités des agences vers les établissements spécialisés. En clair, cela reviendrait à relancer Apogée, afin de rationaliser les activités et de simplifier le mille-feuilles organisationnel. Il sera essentiel d'impliquer les personnels de terrain dans cette démarche, dans le but de garantir sa pertinence.

Monsieur ROISIN (CFDT) revient ensuite sur les résultats du Pôle parisien. Il apparaît que ce sont environ 220 000 euros de production nette qui ont été perdus en Santé. Apparemment, via les hausses de tarifs, l'Entreprise est prête à sacrifier le chiffre d'affaires afin de dégager davantage de rentabilité. Monsieur ROISIN le comprend, mais il souligne que cela remet en cause le *business plan* du Pôle parisien, en termes d'atteinte du point de rentabilité. Quand le Pôle parisien devrait-il donc devenir rentable ?

Monsieur BLONDEL confirme que l'Entreprise va continuer à déployer Apogée, maintenant que les Pôles de gestion sont constitués, de manière à simplifier leurs rapports avec le réseau et à soulager ce dernier en ce qui concerne certains actes simples. En ce qui concerne le Pôle parisien, Monsieur BLONDEL confirme qu'il a souffert, en 2011, des évolutions tarifaires décidées par

l'Entreprise. Ces évolutions ont été ciblées sur les croisements de garanties qui donnaient lieu à des dérives et les garanties « plus » ont été abandonnées. En effet, il était nécessaire d'enrayer la dégradation des équilibres entre sinistres et cotisations.

Monsieur MOUILLE (CFDT) indique que le réseau commercial attend avec impatience les tableaux de bord au 31 décembre, tant en nombre qu'en solde. En effet, les collaborateurs ont été interpellés par ces éléments, à la fin du mois de novembre, et ils sont soucieux de disposer d'une mise à jour qui soit bien en ligne avec le réalisé. Pour le moment, la lisibilité du système, en solde et en nombre, laisse à désirer, malgré les remontées effectuées par les commerciaux. Cela induit un manque de confiance par rapport à l'outil et fait peser des craintes au niveau de la part variable. Autrement dit, à compter de la fin du mois de janvier, il faudrait que tout soit bien calé et ne bouge plus.

Madame RICHARD (CGT) ajoute qu’il faudrait également que la GRC cesse de « mouliner ». Pour le moment, les commerciaux continuent à perdre des clients et à s'en voir affecter de nouveaux.

Monsieur GORET (CGT) Concernant l’atterrissage des rémunérations variables, il rappelle également et dénonce le peu de temps qu'il est laissé chaque année aux commerciaux pour « retrouver leurs petits » et faire valoir leurs demandes de correctifs une fois qu’ils auront reçu un tableau de bord à peu près définitif.

Monsieur DUDONNE (CFDT) revient sur les allers-retours de dossiers, qui concernent tous les Pôles de gestion. Ces mouvements peuvent occasionner des décalages allant jusqu'à plus de cinq mois. Certes, il existe des contraintes légales, mais, sur certains sujets, un simple coup de téléphone permettrait de gagner deux ou trois mois. De plus, cela rendrait la position du réseau beaucoup plus tenable vis-à-vis des clients.

Monsieur BLONDEL l’entend et demande aux Elus et représentants du personnel de lui faire remonter des exemples factuels et précis. Il y sera attentif.

Monsieur MOUILLE (CFDT) indique, par exemple, que dans le cadre de la NOA, lorsqu’une exploitation possède 15 tracteurs à assurer, il faut impérativement fournir 15 fiches de contrôle (check-lists).

Monsieur MEUNIER (CGT) explique qu'il lui a fallu presque deux mois pour demander une résiliation en loi Châtel et 6 allers-retours avec la production pour lui faire comprendre que les délais avaient bien été respectés.

Monsieur BLONDEL sollicite à nouveau de telles remontées, via la hiérarchie, afin que l'Entreprise puisse les examiner.

Madame RICHARD (CGT) invite la Direction générale à s'adresser directement aux RDM, qui ont déjà collecté ce genre d'éléments.

Monsieur PILLON (CFDT) estime qu'il est important que chaque échelon hiérarchique réapprenne à faire remonter l'information, même lorsqu'il s'agit de dysfonctionnements, et qu'il soit rassuré quant au fait que cette démarche est tout à fait normale.

En ce qui concerne les tableaux de bord et les délais, Monsieur BIOTTI se rapprochera de la Direction du développement. Pour ce qui est des mouvements jugés anormaux au niveau de la GRC, il demande aux Elus et représentants du personnel de lui faire remonter des cas précis.

Madame RICHARD (CGT) l’invite aussi à interroger les AOAV, qui sont parfaitement au courant de ces problématiques.

Monsieur SEGUIN (CFDT) ajoute que cela fait quand même deux ou trois ans que de tels problèmes sont signalés. Il ne s'agit pas simplement de régler les problèmes qui sont remontés, sans chercher à savoir pourquoi ils se sont produits.

Monsieur ROISIN (CFDT) insiste : maintenant que les établissements ont été spécialisés par marché, il ne devrait pas être compliqué de réunir les commerciaux et les personnels des services de gestion afin réfléchir aux processus qui permettront d'alléger le travail administratif en agence.

2. Point sur les résultats de la sinistralité au 31 décembre

Monsieur BLONDEL indique que les résultats techniques enregistrés en décembre sont dans le prolongement de ceux du mois de novembre. Autrement dit, l'atterrissage est de bonne facture avec un total écrêté de 63,1 %. La situation est satisfaisante sur la quasi-totalité des risques Ambitions, sauf sur la branche Santé pour laquelle le S/Pi est à 70,1 % pour un objectif à 67 %. En revanche, la situation est dégradée sur les risques Récoltes, avec un S/Pi de 94,1 %. Globalement, en termes de résultats techniques, l'année 2011 a été de bon niveau.

Monsieur PILLON (CFDT) aimerait connaître les tendances, à fin janvier, en termes de résultat contributif au Groupe et de résultat social. Il aimerait aussi connaître le niveau du ratio combiné de GPVL au 31 décembre.

Monsieur BLONDEL répond que la tendance est favorable en termes de résultat social, par rapport à 2010. Le résultat de fin d'année sera de bonne facture, sous réserve du niveau de valorisation, dans les comptes de GPVL, des actions de Groupama Holding. Cet élément ne sera connu qu'à la mi-mars. Pour ce qui est du ratio combiné, il devrait également être de bonne facture. Toutefois, les calculs ne sont pas terminés.

La séance est suspendue de 11 heures 10 à 11 heures 29.

3. Information/Consultation sur le Projet d’évolution du management commercial-Marché des Particuliers : Recueil de l’avis

Monsieur PILLON (CFDT) propose de prendre connaissance des déclarations des organisations syndicales.

Madame BEUCHER (UNSA-AA) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de l’UNSA-AA.

« *Redéfinir les secteurs du marché des particuliers pour les rendre plus homogènes et plus compacts est, à l'évidence, une bonne proposition. Néanmoins, certains découpages sont pour le moins surprenants et ne semblent pas en phase avec l'objectif recherché. De plus, sur la forme, cette nouvelle réorganisation a été, pour le moins, mal appréhendée tant en termes de planning que*

de communication. En effet, bon nombre de collaborateurs commerciaux ont maintenant découvert leur nouveau secteur d'affectation au travers de leurs codes informatiques, bien avant toute diffusion de l'information. Par conséquent, l’UNSA-AA s'abstiendra sur ce projet. »

Monsieur HARE (SNEEMA-CFE/CGC) donne lecture de la déclaration suivante, au nom du SNEEMA-CFE/CGC :

« Le SNEEMA-CFE-CGC a examiné avec grand intérêt le dossier remis par la Direction concernant l'évolution du management commercial du marché des particuliers.

Si nous sommes d'accord sur le principe d'améliorer la disponibilité des RDM auprès de leurs équipeset de réduire les temps de déplacement sur des secteurs géographiques plus compacts, nous restons toutefois dubitatifs sur les points suivants :

- *La capacité pour les RDM à animer l'activité bancaire avec autant de professionnalisme qu’un CAB ;*
- *La capacité d'un CAB spécialisé dans un domaine d'activité comme la banque à devenir manager ou Directeur de clientèle agricole ou ACPS ;*
- *La possibilité de reclassement des CAB qui ne correspondraient pas au profil ci-dessus ;*
- *L'égalité des chances de développement dans la nouvelle configuration des secteurs.*

En outre, le nouveau découpage géographique nous amène à nous interroger sur le positionnement, dans le département de l'Oise, de l'agence de Beauvais-Gambetta, enclavée dans le secteur Nord-Ouest,et sur l'étendue territoriale couverte par cette dernière.

De même, la nouvelle segmentation du pôle Est de l'Ile-de-France, divisant en deux le secteur d’Est Noisy nous paraît toujours hétéroclite, du fait du rattachement de l'agence du Raincy au secteur Ouest X du pôle Ouest.

Enfin, il reste à souligner que, contrairement à ce qui est indiqué dans le dossier de présentation, précisant que les secteurs ne dépasseront pas 10 à 12 collaborateurs, certain RDM seront toujours en charge d'encadrer des équipes de 14 personnes (Ex : Secteur urbain de la Somme et Secteur Centre de l’Yonne), alors que d'autres manageront 9 personnes.

Le SNEEMA-CFE-CGC donne cependant un avis favorable à ce projet d'évolution, tout en demandant à la Direction de tenir compte des remarques qu'il a formulées. »

Monsieur DRANCOURT (FO) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de FO :

« *Le projet a pour but de renforcer l'efficacité des commerciaux du marché des particuliers par la formation d'équipes plus réduites, puisque chaque RDM aura sous sa responsabilité 10 à 12 commerciaux. Les élus ont depuis longtemps voulu un changement dans ce sens, afin que les équipes aient une dimension humaine permettant une efficacité accrue, plus particulièrement, sur le plan du tutorat et de l'accompagnement en clientèle. Cependant, si le renforcement managérial est une nécessité, il est à craindre qu'il ne soit insuffisant pour réaliser les objectifs et un développement positif et durable, qui est nécessaire à l'Entreprise GPVL. En effet, cela passe par*

des moyens mis à la disposition des collaborateurs commerciaux et, plus particulièrement, par des tarifs attractifs et une plus grande disponibilité des commerciaux pour l'entretien de leur portefeuille. A cet égard, quel que soit le marché concerné, les réorganisations successives n'ont jamais mis l'accent sur la conservation du portefeuille. Aucun objectif, aucune ligne sur ce point. Mauvais calcul si l'on considère que l'acquisition d'un client coûte trois à quatre fois plus cher que son maintien. FO émet un avis favorable. »

Monsieur GORET (CGT) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de la CGT :

« Les membres du Comité d’Entreprise sont invités ce jour à rendre un avis sur le projet d’évolution du management commercial du marché des Particuliers.

Préalablement à l’argumentaire qui détermine de l’avis des membres élu(e)sde la CGT.PVL au sein du Comité d’Entreprise, nous souhaitons revenir sur l’historique de ce dossier et sur les conséquences du cadencement retenu par l’employeur dans le cadre de la consultation légale de cette instance.

A plusieurs reprises en 2011, la CGT.PVL avait officiellement posé la question de savoir si une nouvelle organisation du réseau serait prochainement mise en œuvre. De même, dès juin 2011, s’était t’elle inquiétée des bruits persistants sur les perspectives professionnelles des CAB au sein de GPVL. A toutes ces questions formulées bien en amont du projet traité ce jour la Direction avait répondu par la négative.

Jusqu’au 19 décembre 2011 où cette même Direction a décidé de faire surgir ce dossier dans le processus de consultation du CE. Processus qui légalement suppose une séance d’information et consultation du CE et une séance pour avis de ce dernier.

Pourquoi le 19 décembre et si tardivement alors que la Direction augurait d’une mise en place rapide voire au 1er janvier 2012 ? Seule la Direction le sait et elle restera seule à le savoir malgré les appels fait par l’instance CE bien en amont de la consultation.

Parce que les membres du CE ont pour habitude de traiter chaque dossier présenté par l’employeur avec l’attention et le sérieux que suppose le rôle de cette instance, nous avons demandé à l’employeur d’être plus attentif au processus de consultation. Et notamment au respect de délais suffisants pour permettre à tous un partage, un dialogue et une bonne prise en compte des éléments constitutifs du dossier.

C’est la raison pour laquelle nous avons décliné la demande pressante faite par la Direction d’une séance extraordinaire du CE sur ce seul sujet au début du mois de janvier considérant que la période des fêtes ne pouvait constituer un moment propice à un travail d’analyse sérieux du dossier par une majorité de membres légitimement en congés.

Pour autant et malgré un accord sur ce point, les représentants syndicaux ont été sollicités dans les jours suivants par la Direction pour permettre la mise en place effective des nouveaux secteurs au niveau informatique GRC. Bien que ce seul fait soit constitutif d’un délit d’entrave à la consultation du CE, la CGT.PVL et d’autres organisations syndicales ont donné le feu vert à ce moulinage informatique sur la base des arguments techniques avancés par l’employeur.

Le plus interpellant dans cette demande n'étant pas la situation de délit d'entrave dans laquelle l'employeur s'était mis de son seul fait mais qu'à aucun moment la Direction n'ait fait en amont le lien entre le planning de consultation de l'instance CE avec les contraintes informatiques directement liées à la mise en œuvre du projet.

Plus interpellant encore le moulinage fait non exclusivement sur la GRC mais également sur l'outil annuaire des salariés et notamment des RDM. Ainsi dès le début de janvier avons-nous pu constater la naissance de spéculations multiples sur les affectations des uns et des autres et sur la constitution des nouveaux secteurs. Plus troublant enfin pour les élus que nous sommes de découvrir des collègues ayant une cartographie aussi précise des nouveaux secteurs en pleine consultation du CE.

Ces faits et atermoiements ne sont pas nouveaux dans le processus de consultation de l'instance CE sur GPVL. Ils prennent systématiquement naissance dans la chaîne hiérarchique qui semble avoir bien du mal à respecter les prérogatives légales des uns et des autres quand il ne s'agit pas d'en critiquer la prétendue lenteur.

Tout cela, nous l'affirmons ici, est de la seule responsabilité de l'employeur et nous réitérons officiellement notre demande d'une meilleure prise en considération des prérogatives légales des instances sociales de l'Entreprise au risque effectivement d'être en situation de délit d'entrave lorsque la patience et la bonne volonté des représentants du personnel aura atteint ses limites devant les franchissements répétés de l'employeur et ses principaux représentants de la ligne blanche légale.

Nous attendons donc et plus encore à la lumière de ce dossier que l'employeur se conforme désormais positivement au droit mais également au bon sens notamment en matière de chronologie de consultation s'il veut éviter les éventuels cafouillages dont il se rend coupable.

Ceci dit les membres CGT.PVL de cette instance ont malgré tout pris soin de faire l'analyse de ce dossier. A la lecture des réponses faites par la Direction nous sommes aujourd'hui en mesure de faire certains constats qui interpellent sur l'instruction faite par la Direction de ce dossier et sur les conséquences qu'auront à en subir les salariés du terrain. Et en premier lieu les RDM.

Ainsi nous constatons que l'Entreprises est exclusivement concentrée sur une perspective de rapprochement d'un manager avec un effectif cible. Cette configuration devant satisfaire essentiellement à l'un des critères du chantier OPC qui, il semble utile de le dire, en comporte bien d'autres.

Nous considérons que cette seule approche, qui ne tient aucun compte de la cohérence territoriale en matière de portefeuille et de potentiel de développement, est insuffisante pour garantir une relative équité d'exercice et de résultats commerciaux entre les divers territoires redéfinis. Ainsi à défaut de pouvoir nous en apporter la démonstration chiffrée nous sommes en mesure de supposer qu'il va exister, dès l'origine, de fortes disparités entre les secteurs. Ces disparités portent essentiellement sur les taux de développement et de résiliations connus et cumulés des nouveaux secteurs.

Nous savons tous que ces éléments sont constitutifs de la cohérence d'un secteur mais également de ses potentialités commerciales. Le fait que les objectifs définis unilatéralement par l'Entreprise soient calés sur des métiers et non des territoires vient accentuer négativement ce phénomène.

Nous sommes, en conséquence, en droit de nous inquiéter sur les paramètres constitutifs des nouveaux secteurs avec la certitude que certains RDM et salariés vont devoir officier avec des handicaps incontournables qui contredisent les attentes purement mathématiques de l'Entreprise en matière de développement. A titre d'exemple sur l'IDF le secteur Ouest X ne peut être considéré avec même potentiel et la même réalité économique que celui de Ouest Seine.

Ce seul sujet mérite à lui seul un avis défavorable de la délégation CGT. Plus encore parce qu'au-delà de cette inéquité économique des nouveaux territoires c'est une l'inéquité de la gestion managériale et sociale qui va découler au regard des objectifs intangibles et unilatéralement fixés. En résumé ce sont les RDM qui avec leurs agences ont le plus de difficultés à pouvoir réaliser actuellement vont être ceux qui subiront le plus les effets négatifs de cette re-sectorisation et des contraintes accentuées d'un processus OPC conçu déjà sur GPVL plus comme un outil de pression/sanction que d'accompagnement et de soutien.

La meilleure démonstration que nous puissions faire de la perception du management des bienfaits d'OPC pouvant être rapprochée des quelques propos que nous rapportons ici. A un RDM s'inquiétant de savoir s'il conserverait globalement le périmètre de son ancien secteur et donc un outil économique qu'il connait, on lui affirma qu'il y avait de forte chance qu'on le change de secteur parce qu'il n'était pas assez dur avec ses équipes.

N'ayant pas eu le loisir de constater dans les pièces fournies au CE que ce nouveau critère faisait parti de ceux qui procèdent à l'affectation des secteurs via OPC, nous nous en tiendrons à la signification exacte et révélatrice des propos tenus. De même concernant la notion d'accompagnement ces propos communément pratiqués chez certains managers confrontés aux réalités du terrain et aux attentes d'aides et de soutiens bien souvent techniques des salariés. « Je ne suis pas là pour faire mais pour vous faire faire ! » Faut-il encore que ce qu'ils aient à faire soit réaliste et réalisable. Ceci est loin d'être une évidence révélée et démontrée tant par les résultats actuels que par la juste prise en compte de la charge de travail des acteurs commerciaux de GPVL.

Que peut-on espérer de telles postures managériales aussi distanciées pour valoriser et accompagner une réussite collective dans la confiance et le respect de tous et toutes ?

En conclusion, nous constatons que ce projet, pourtant cohérent avec les préconisations d'OPC en matière d'effectifs, a été construit en surface avec un manque de considération ou pour le moins de transparence et de partage des paramètres économiques. De même, le peu de bons usages fait d'OPC à ce jour et à la lumière de certains mais récurrents propos, nous pouvons affirmer que ce projet n'augure pas des réussites collectives mais une plus grande pression et donc de souffrance au travail des salariés du réseau des particuliers.

Dans ces conditions, la délégation CGT.PVL auprès du CE donne un avis défavorable au projet présenté et sera particulièrement attentive à ses effets sur le plan commercial mais également social au travers du taux de turn-over des équipes du marché des particuliers. »

Monsieur CHARPENTIER (CFTC) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de la CFTC :

« *La CFTC regrette le timing de ce dossier. Pourquoi avoir attendu la fin de l'année pour présenter ce dossier au CE alors que l'Entreprise savait qu'il devait être bouclé pour le 15 décembre dernier et qu'elle y travaillait depuis plusieurs mois ? Tout est maintenant en place. Où est le dialogue ? A quoi sert le CE ? La Direction n'a pas tenu compte des prérogatives du CE et regrette cette*

situation qui perdure. La CFTC demande à la Direction qu'elle donne au CE le planning des futures consultations qu'elle envisage sur 2012. La Direction veut un avis, c'est la loi, mais elle se fiche de cet avis. La CFTC ne peut que s'abstenir sur ce dossier, qui n'a pas que des aspects négatifs. »

Monsieur SEGUIN (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de la CFDT :

« Quel empressement. Un dossier qui pouvait être mené tranquillement, voilà qu’il faut tout gérer en 1 mois. La gestion du temps ne semble pas être le point fort de nos dirigeants. A tel point qu’en urgence, la Direction demande aux OS de lui faire cadeau d’une acceptation de modifications informatiques sans attendre l’avis sur le projet.

La CFDT a accepté, les autres ont fait de même, preuve que les IRP ne sont pas que des imbéciles qui ne comprennent rien à rien et que le bon sens reste une exigence dans leur décision. Malheureusement, sur bien des dossiers, nous pouvons nous poser la question pour ceux qui nous gouvernent.

A aujourd’hui, la CFDT a donc fait un pas pour simplifier la mise en place d’un projet, avec lequel elle ne peut être que d’accord. Par contre, suite aux réponses apportées par la Direction, elle reste très interrogative quand à sa réussite.

En effet, certaines questions posées pour approfondir la compréhension du futur fonctionnement ont amené des réponses quelque peu simplistes et manquant sérieusement de précision.

1) *Certaines agences vont tourner sur 1 AC uniquement. Comment vont-elles fonctionner ?*

2) *Nous avons dans le dossier un document appelé « Fiche de synthèse accompagnement » qui, à la lecture de la réponse, fait référence en matière de suivi des dits accompagnements. La question se pose quant au suivi de ces fiches qui ont mainte fois été demandées lors d’entretiens et qui n’ont jamais pu être fournies.*

3) *A aujourd’hui, la Direction nous dit qu’un RDM passe entre 5 à 7 demi-journées en monitage et entretiens individuels.*

   Sachant que la grande majorité ne travaille qu’à 80 % en même temps que leur équipe, cela ne laisse que peu d’espace pour augmenter le temps d’accompagnement, de monitage et de coaching qui est présenté comme nerf de la guerre d’OPC. Surtout qu’une masse de formation jusqu’alors dispensée par les CAB leur revient, que la relation avec G-Banque leur revient, et ce n’est pas une mince affaire.

   La CFDT reste très dubitative quand elle apprend qu’un commercial confirmé ne verra son RDM en accompagnement qu’une fois par trimestre : ça laisse perplexe quant à la qualité du coaching !

4) *Sur la sauvegarde de la rémunération variable, au vu de la réponse, on peut estimer que l’impact des modifications ne sera pas pris en compte.*

La liste des remarques pourrait être plus longue, mais quel intérêt ?

Donc sur le fond du dossier, la CFDT ne peut que se féliciter de voir l’Entreprise prendre conscience de l’enjeu en augmentant le nombre de RDM pour diminuer les équipes.

Par contre, les réponses sont bien loin de donner une vision optimiste de la possibilité que se donne l’Entreprise pour la réussite de ce projet. Il y a fort à parier que rien ne change sur les pratiques actuelles, or c’est principalement sur ce point qu’il faudrait agir !

La CFDT émet donc un avis défavorable, même si le bien-fondé du projet est indispensable.

Elle souhaite d’autre part que le suivi de cette réorganisation soit effectif et transparent. Un premier bilan devra donc être prévu quelques mois après sa mise en place. »

Monsieur PILLON (CFDT) propose ensuite de passer au vote.

Le projet d’évolution du management commercial-Marché des Particuliers recueille 11 votes défavorables, 2 abstentions et 1 vote favorable (14 votants).

III. Questions d’ordre social (1ère partie)

1. Information/Consultation sur le projet d’évolution du dispositif de rémunération variable pour 2012 : Recueil de l’avis

Monsieur PILLON (CFDT) propose de prendre connaissance des déclarations des organisations syndicales.

Madame BEUCHER (UNSA-AA) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de l’UNSA-AA :

« *Dès sa mise en place au 1er janvier 2009, l'ensemble des organisations syndicales avait contesté le dispositif de rémunération variable. En effet, toutes les simulations faites à l'époque par les Elus du personnel se traduisaient, pour une grande partie des collaborateurs commerciaux, par une forte réduction de la rémunération variable, ce qui, dans les faits, s'est avéré exact. De surcroît, ce dispositif génère de façon indirecte des effets très contre-productifs pour le développement commercial de notre Entreprise. Les correctifs apportés pour l'exercice 2012 sont très à la marge et ne changent en rien l'architecture du système. Quant à la prime de production nette en nombre d'autos, habitations, santé pour le marché des particuliers, elle est aléatoire du fait du moulinage des portefeuilles. Considérant que les quelques évolutions qui nous sont présentées aujourd'hui ne font que maintenir un système toujours aussi injuste et inéquitable pour la rémunération des collaborateurs commerciaux, et par ailleurs peu enclin à dynamiser le développement commercial de l'Entreprise, l’UNSA-AA ne peut que donner un avis défavorable.* »

Monsieur CHARPENTIER (CFTC) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de la CFTC :

« *Ce projet ne présente pas de modifications notables par rapport à celui de l'an dernier. Or, l'an dernier, la CFTC avait voté contre. Cette année, elle rendra donc un avis défavorable.* »

Monsieur PREVOT (SNEEMA-CFE/CGC) donne lecture de la déclaration suivante, au nom du SNEEMA-CFE/CGC :

« Le SNEEMA-CFE-CGC rappelle, une fois de plus, que le dispositif de rémunération variable est la conséquence d'une décision unilatérale de l'employeur et non d'un accord signé avec les organisations syndicales.

Ainsi, au lieu de mettre sur la table des négociations une refonte globale du système, la Direction, s'apercevant au fil du temps des déficiences de ce dernier, se contente d'apporter quelques saupoudrages à la marge.

Le SNEEMA estime que les propositions faites pour l'année 2012 confirment ce qui précède et que ces modifications n'apportent aucune amélioration notoire sur le potentiel de rémunération des commerciaux.

Certaines normes 1 et 2 apparaissent quasiment inaccessibles, comme sur l'épargne ou la banque.

Nous constatons également qu’il n'est toujours pas tenu compte du potentiel en fonction du secteur.

Enfin, remarquons que pour les nouvelles dispositions concernant la rémunération des CGP, la Direction a instauré un plafond par client ; ce qui semble en contradiction avec la notion même de développement et de performance.

Ces propositions ne permettent pas au SNEEMA-CFE/CGC d'émettre un avis favorable sur l'évolution 2012 du dispositif de rémunération variable décidé par la Direction.

En conséquence, le SNEEMA-CFE/CGC s'abstient. »

Monsieur GORET (CGT) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de la CGT :

« Comme chaque année et conformément aux dispositions légales, les membres du Comité d’Entreprise sont invités, ce jour, à devoir rendre un avis sur le dispositif de rémunérations variables applicable pour l’année 2012.

Comme chaque année et conformément aux dispositions légales, l’employeur a présenté préalablement son projet d’évolution de ces rémunérations auprès des Délégués Syndicaux Centraux dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires puis aux membres du Comité d’Entreprise.

Lors de cette présentation préalable et légale supposée être un espace de négociation, comme chaque année, l’employeur n’a tenu aucun compte des demandes, propositions et revendications formulées notamment par la CGT.PVL pour permettre au système des rémunérations variables de récompenser justement et pleinement les efforts commerciaux faits par les salariés sur les différents marchés. Plus gravement aucune prise en compte n’a été faite des perspectives économiques de 2012 en matière d’ambitions et d’objectifs rapportés aux rémunérations variables.

Nous pourrions considérer, en cela, qu’il n’y a rien de nouveau dans l’attitude cavalière de notre employeur tant vis-à-vis des salariés que des représentants du personnel.

C’était sans compter sur les initiatives prises en matière de communication par certains représentants mandatés de l’Entreprise sur un dossier toujours sensible pour les acteurs commerciaux.

Ainsi très dernièrement et face à l’attente d’information légitimement formulée par les RDM sur les dispositions 2012 du système de rémunérations variables, ceux-ci, à notre grande surprise, se sont vus répondre en substance que l’Entreprise n’était nullement responsable d’un retard d’information. Celui-ci étant exclusivement imputable aux syndicats qui, prétendument, bloqueraient ce dossier. Et de rajouter que devant la menace d’un délit d’entrave l’Entreprise ne pouvait malgré toute sa bonne volonté communiquer librement.

De tels propos et une telle manipulation des faits ne sont pas acceptables dans cette Entreprise. Non seulement parce qu’ils reposent sur des affirmations fausses, sur des éléments chronologiques faux et à l’évidence sur une méconnaissance flagrante des processus légaux. Mais qui s’en étonnerait lorsque que cette incompétence de la chose sociale tend à devenir une norme managériale dans notre Entreprise comme nous avons déjà pu le constater sur de nombreux sujets et notamment sur le droit aux congés, sur les dispositions légales applicables aux horaires ou aux forfaits jours.

Au travers de tels propos tenus par des managers à destination d’autres managers transparaît aujourd’hui pleinement l’ampleur de la dégradation constante du dialogue sociale dans notre Entreprise. Une dégradation qui n’est pas la conséquence d’un énième acte isolé mais d’une posture générale du haut management qui tolère ou favorise de tels agissement afin de discréditer par tous les moyens le rôle légalement protecteur des instances représentatives du personnel vis-à-vis des salariés.

Il convient donc ici et à l’adresse des managers et salariés des réseaux de rappeler simplement les faits et les responsabilités qui sont exclusivement celles de l’employeur dans ce domaine comme dans malheureusement bien d’autres.

Le projet des rémunérations variables 2012 a été présenté aux membres du CE le 19 décembre 2011. Conformément aux dispositions légales, c’est à la séance suivante du CE que sont recueillis les avis des membres du CE. Cette réunion a lieu ce jour conformément au planning décidé par la Direction. Si ce dossier est en recueil d’avis en janvier, alors même que l’année 2012 est commencée, c’est du seul fait et de la seule responsabilité de l’employeur.

Les éventuels retards dans l’instruction sociale des divers dossiers sociaux soumis au CE sont ici, comme ailleurs, du seul fait et cadencement choisi par l’employeur.

Quand aux prétendues affreuses menaces que font peser les méchants syndicats sur les intérêts des salariés que défend si bien l’Entreprise, j’invite chacun, quelque soit son rôle ou sa fonction, à avoir un peu plus de discernement et à ne pas trop prendre les salariés pour des simples d’esprits.

Car au-delà des discours manipulatoires nous ne doutons pas que les salariés sachent mieux que quiconque ce qu’ils vivent et qui leur fait vivre.

En conséquence, tant sur le fond que sur la forme, la CGT.PVL donne unanimement ce jour un avis défavorable aux dispositions 2012 en matière de rémunérations variables. »

Monsieur SEGUIN (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante, au nom de la CFDT :

« A GROUPAMA Paris Val de Loire, les années se suivent et se ressemblent malgré les modifications des environnements économiques et administratifs qui eux, sont en mouvement permanent.

La CFDT répète, année après année, que certaines études doivent être faites pour appliquer une rémunération variable plus proche de la réalité du terrain. Pour exemple, le travail n'est pas le même pour un commercial sur un secteur à fort taux de pénétration que sur un secteur à fort taux de développement.

La CFDT répète, une fois de plus, qu'une rémunération variable uniquement basée sur de l'individuel n'est pas la bonne solution.

Aujourd'hui, la CFDT ne voit rien qui fasse penser que la Direction prend conscience de l'ampleur de la crise économique et des effets néfastes de la mauvaise gestion de GSA sur le marché de l'épargne à GROUPAMA. Les années à venir vont être compliquées dans ce domaine.

Malheureusement pour les commerciaux de GPVL, les demandes faites par la CFDT ne sont pas entendues, le système mis en place par la Direction, lui, ne bouge pas et les résultats en termes de développement restent toujours plus catastrophiques, preuve que la politique de la Direction depuis 6 ans n'est pas la bonne.

Si la CFDT ne reprend pas ici la liste de ses revendications en matière de rémunération variable des commerciaux, elle reste persuadée de leur à propos et attend toujours la preuve du contraire de la part de la Direction.

Sur les maigres modifications apportées pour 2012 sur le système de rémunération variable, la CFDT donne un avis défavorable ».

Monsieur PILLON (CFDT) propose ensuite de passer au vote.

Le projet d'évolution du dispositif de rémunération variable pour 2012 recueille 13 votes défavorables et 1 abstention (14 votants).

Monsieur BLONDEL prend note de l'avis.

2. Présentation du Bagage de communication sur la GPEC

Monsieur BIOTTI indique que le bagage de communication a déjà été présenté devant la Commission formation. Il récapitule ensuite le dossier. Les équipes RH ont travaillé à la déclinaison de l'accord signé à la fin du mois de juin, afin de fournir à l'ensemble des collaborateurs des éléments d'information permettant de clarifier les processus qui sont à l'œuvre dans la démarche de GPEC.

Monsieur GORET (CGT) constate que, d'année en année, l'étape « accédant », qui est une spécificité de GPVL, tend à se transformer en une période d'essai de plus en plus longue. Ainsi, en classe 4 et 5, elle est portée à quatre ans. Il n'est pas possible d'accepter une telle configuration, d'autant que les exigences auxquelles sont soumises les personnes concernées ne sont pas des exigences « accédantes ».

Monsieur SEGUIN (CFDT) rappelle que ces emplois d'accédant ne devaient concerner que les débuts de filière. Or il y a des accédants en classe 3 pour des emplois cible en classe 4, qui sont en milieu de filière.

Monsieur BIOTTI répond que les emplois d'accédant en classe 3 pour de la classe 4 se situent dans la filière « Production entreprises - risques complexes » qui démarre en classe 4, avec des Rédacteurs-souscripteurs. La création d'un emploi de rédacteur-souscripteur dommages RC accédant permet de favoriser la mobilité depuis, par exemple, un emploi de Technicien souscription ACPS en classe 3.

Monsieur SEGUIN (CFDT) estime que les filières métier ne concernent que le réseau, la gestion et l'encadrement. Il n'est pas question de créer une filière ERE.

Monsieur GORET (CGT) ajoute que les actes que GPVL fait accomplir sur ces catégories d'emplois n'introduisent pas de spécificités par rapport à la nomenclature nationale. Il n'y a donc aucune raison pour que les postes d'accédant se multiplient à ce point et sur des durées aussi longues. La notion d' « acquisition » de l'emploi est d'ailleurs fallacieuse puisque, dans le cadre de la formation professionnelle continue, chaque salarié acquiert en permanence des compétences nouvelles qui lui permettent de tenir son emploi. En aucun cas il ne doit s'agir d'un levier social utilisé pour sous-rémunérer ou sous-dimensionner les classifications de personnes vis-à-vis desquelles, à contrario, les exigences de l'Entreprise sont bien supérieures à la classification constatée comme nous avons pu le voir encore dernièrement avec Sagittaire. Il s'agit d'une véritable épée de Damoclès sociale que l’entreprise entend faire peser sur les salariés ce qui est inacceptable aux yeux de la CGT. D'autant qu’au rythme des restructurations vécues dans notre entreprise de nombreuses personnes ont ou vont changer régulièrement de métier. Avec cette notion abusive d’accès, l’ensemble des salariés est en situation de se retrouver en permanence en position d'accédant. Il s’agit bel et bien d’une volonté de sous classification des salariés. D'ailleurs, dans la configuration du turn-over constaté sur GPVL certains risques fort de quitter l'Entreprise sans jamais avoir été titulaires de la classification correspondant au poste occupé. Monsieur GORET considère qu'il s'agit d'un hold-up social qui déroge, qui plus est, totalement aux aux dispositifs sociaux du Groupe auxquels GPVL doit se conformer.

Monsieur PILLON (CFDT) rappelle qu’il était bien prévu que les postes d'accédant ne concernent que les entrées de filière. A présent, l'Entreprise applique cette notion lors des changements de métiers. Par exemple, dans le cas d'un RDM, il faut attendre quatre ans pour qu'il soit confirmé, quand bien même il donnerait satisfaction dans son rôle. Ce genre de pratiques n'est pas à même de donner aux salariés l'envie de monter en compétence, ni d'évoluer professionnellement. L'Entreprise doit donc absolument supprimer ce système, sauf en ce qui concerne les entrées de filière, sous peine de priver la GPEC de tout son sens. Le fait de redonner de la lisibilité et du sens aux individus permettra de réduire le *turnover*.

Monsieur GORET (CGT) insiste : la notion d'accédant ne correspond à aucun accord signé à GPVL. De plus, en instaurant cette notion, l'Entreprise déroge à un accord national. La CGT n’exclut pas de devoir attaquer l’entreprise au niveau du droit pour faire stopper de telles dérives sociales.

Monsieur BIOTTI ne pense pas du tout que GPVL soit en défaut par rapport à l'accord national. Ce dispositif n'a pas pour objet de pénaliser les collaborateurs, mais de favoriser la mobilité interne, de filière en filière.

Monsieur PILLON (CFDT) répond qu'avec ce système, l'Entreprise est en train d'instaurer un système selon lequel les collaborateurs changeront de métier, mais conserveront le même salaire qu'avant pendant un certain nombre de mois ou d'années. Elle déconstruit complètement ce que doit être la gestion normale des évolutions professionnelles.

Monsieur BIOTTI répond que, lors de changements de filière, il est absolument nécessaire d'acquérir des compétences et une expérience.

Monsieur GORET (CGT) estime que ce n'est toutefois pas aux salariés d'en assumer la charge économique sur le plan de la classification et de tous les droits qui s’y rapportent, mais à l'Entreprise.

Monsieur ROISIN (CFDT) ajoute que, normalement, lorsqu'un salarié démarre dans une filière, sa période d'essai est de six mois. Ensuite, il a acquis suffisamment de compétences pour être considéré comme un débutant sur son poste et il se retrouve au minimum de la classe correspondante. Par la suite, au fil du temps, sa maîtrise du poste progresse et cette évolution est sanctionnée par des augmentations de salaire. Le système d'accession, lui, opère un transfert de responsabilité de l'Entreprise vers le salarié. Cela n'a rien à voir avec la philosophie de l'accord national.

Monsieur SEGUIN (CFDT) trouve par ailleurs scandaleuse l'étape 3 du bilan RH qui suppose de refaire passer le test de personnalité et le test de résolution de problèmes aux collaborateurs qui sont là depuis plus d'un an. Lorsque l'Entreprise connaît un collaborateur et qu’il fait l'affaire, il n’y a pas lieu de lui faire repasser ces tests.

Monsieur BIOTTI répond que cette procédure fonctionne pourtant très bien.

Monsieur SEGUIN (CFDT) le conteste. Il y voit une explication au taux de *turnover* historiquement élevé de GPVL par rapport aux autres Caisses, qui s'établit à 19 %.

Monsieur BIOTTI répond que ce turnover de 19 % est calculé en tenant compte du Pôle parisien, qui possède ses spécificités.

Monsieur PILLON (CFDT) souhaite qu'avant que le document sur la GPEC ne soit mis en ligne, la Direction supprime cette décision. Par ailleurs, il a vu passer une note de la DRH mentionnant l'embauche de « Collaboratrices » sur le Pôle de gestion d'Orléans. De quoi s'agit-il donc ?

Monsieur BIOTTI explique qu'il s'agit de l’emploi correspondant à la classe 3 au sein de la filière Secrétariat/Assistanat.

Monsieur MEUNIER (CGT) estime que ce poste devrait aussi être ouvert aux hommes.

Monsieur BIOTTI en convient et fera corriger : il sera question de « Collaborateurs » et non plus de « Collaboratrices ».

Monsieur ROISIN (CFDT) revient sur la notion d'accédant. Il insiste à nouveau sur son décalage par rapport à l'esprit de l'ANG et sur le fait qu'elle contribue au dépassement de certaines limites.

Monsieur BIOTTI effectue un rappel historique. Initialement, les emplois étaient segmentés selon une nomenclature en classe 2 ou 3 selon les métiers en début de filière. Toutefois, certaines personnes qui étaient censées occuper ces emplois pendant une durée maximale de 18 mois ou de deux ans, par exemple, s'y trouvaient encore cinq ou six ans après. De ce fait, il existait parfois des écarts impressionnants entre la description de l'emploi et la réalité du travail effectué sur le terrain. En conséquence, la Direction a mis en place le système d'accession, avec les organisations syndicales, afin de limiter ces périodes dans le temps et de les rationaliser. Il s'agissait de formaliser le fait qu'il existe une période pendant laquelle le collaborateur apprend son métier et acquiert de l'expérience. Ces paramètres étant essentiels. L'idée étant d'enclencher effectivement une évolution vers l'emploi pivot à partir du moment où, sur cette période, l'expérience et l'expertise acquises étaient validées. Cette évolution s'accompagnant d'une évolution de classification et de salaire. Monsieur BIOTTI ne pense pas que GPVL abuse de ce dispositif.

Monsieur PILLON (CFDT) lui demande alors de produire des statistiques concernant le nombre d'accédants qui accèdent effectivement au poste cible avant l'issue de la période maximale prévue, ainsi que le nombre d'accédants qui n'évoluent qu'une fois arrivés à la toute fin de cette période.

Monsieur BIOTTI pourra fournir ces informations.

Monsieur SEGUIN (CFDT) indique que, malgré les règles fixées, certains collaborateurs restent accédants au-delà du terme de la période d'accession.

Monsieur GORET (CGT) le confirme. Les Représentants du personnel sont trop régulièrement contraints d'intervenir directement afin de débloquer de telles situations.

Monsieur SEGUIN (CFDT) ajoute que certains collaborateurs restent dans la classe inférieure, alors même que leur évolution de métier est accomplie. L'Entreprise est absolument responsable de ces déviances.

Monsieur PILLON (CFDT) demande à M. Blondel de prendre position. En effet, en tant que Directeur général, il a pour responsabilité d'intervenir publiquement sur ce sujet.

Monsieur BLONDEL ne dira pas autre chose que la DRH. Par principe, le fait que la nomenclature interne comporte des postes sur lesquels, pendant une certaine durée, l'Entreprise teste la capacité d'un collaborateur à remplir l'emploi de façon satisfaisante, correspond à une logique qui existe à peu près partout.

Monsieur PILLON (CFDT) en conclut que la Direction générale en train d'instaurer une période d'essai dans l'emploi. Dès lors, que se passerait-il si la personne concernée ne faisait finalement pas l'affaire ? Juridiquement, que ferait l'Entreprise ? L'enlèverait-elle de ce poste ?

Monsieur BIOTTI répond que c'est une possibilité, même si ce genre de cas de figure ne s'est jamais produit.

Monsieur PILLON (CFDT) estime que cela n'est pas compatible avec ce que devrait être une GPEC active.

Monsieur GORET (CGT) et Monsieur PILLON (CFDT) pensent qu’une telle mesure, de la part de l'Entreprise, ne peut servir qu'à maîtriser la masse salariale et à réguler les frais généraux sur le dos des salariés, mais qu'elle ne saurait, en aucun cas, réduire le *turnover* ni créer une ambiance dynamique au sein de l'Entreprise.

Monsieur ROISIN (CFDT) ajoute que les fiches de poste à partir desquelles ces accédants travaillent sont celles des postes cible. Or ce sont les tâches prédominantes qui emportent la classification. Ces personnes doivent donc avoir la classification correspondante et le minimum de paie qui correspond. GPVL ne peut pas réinventer l’ANG.

Monsieur PILLON (CFDT) estime que M. Blondel, en tant que Directeur général, ne peut pas tolérer un tel écart par rapport à la norme, lui qui, par ailleurs, est si soucieux du respect de la réglementation.

Monsieur BLONDEL répète qu'il n'est pas choqué par l'existence d'une période d'observation à l'occasion d'un changement de métier.

Monsieur GORET (CGT) déclare que si toutes les mises en œuvre de projets sont systématiquement décalées par rapport aux attentes exprimées lors des négociations et par rapport aux accords signés, il sera très difficile aux Organisations syndicales et à la Direction générale de fonctionner ensemble. La CGT a réclamé la GPEC pendant de nombreuses années et elle est plus que déçue par les éléments de sa mise en oeuvre. Le dispositif qui est mis en pratique est absolument contraire aux buts vers lesquels tend la CGT. A ce rythme, les Elus et représentants du personnel finiront par réclamer des consultations en deux étapes. La première étape sera une consultation sur les intentions. La seconde étape sera une consultation sur la mise en place avec pour perspective la cohérence entre les deux étapes.

Monsieur BLONDEL répond qu'il ne faut pas préjuger du fait que le dispositif pourrait être mis en place sous une forme différente de celle qui a donné lieu à signature de l'accord, au motif qu’un point particulier soulèverait des questions. D'ailleurs, la Direction répondra à ces dernières. Monsieur BLONDEL rappelle que le dossier a fait l'objet d'une préparation en commun, à la fois extrêmement importante et sérieuse.

Monsieur PILLON (CFDT) considère que le dossier GPEC qui est présenté correspond à ce qui avait été décidé, sauf pour ce qui concerne la notion d'accédant.

Monsieur BIOTTI répond que la nomenclature des emplois n'a pas fait l'objet d'une négociation. Il n'est donc pas possible de considérer qu'elle est incluse dans l'accord qui a été signé. Par ailleurs, il n'est pas question d'instaurer systématiquement une période d'accession lorsqu'un collaborateur passe d'un poste en classe 4 à un poste en classe 5. Cette disposition ne vaut que lors de l'entrée dans une filière, ce qui limite significativement le nombre d'emplois concernés. Par exemple, lorsqu'un Chargé de clientèle souhaite évoluer vers un poste de Directeur de clientèle « entreprises » ou de Directeur de clientèle « collectivités », il doit acquérir de l'expérience sur le terrain et réaliser certains apprentissages qui lui permettront d'être autonome dans son emploi cible.

Monsieur CAULLET (CGT) souligne que, malgré tout, cela ne l'empêche pas de réaliser des tâches qui correspondent à l'emploi cible, dont la classification est supérieure.

Monsieur SEGUIN (CFDT) ajoute que, pour déterminer si cette personne est susceptible d'évoluer vers l'emploi cible, l'Entreprise lui a déjà fait passer une batterie de tests. A partir du moment où il apparaît qu'elle est capable de prendre le poste, pourquoi la sanctionner en lui faisant accomplir les tâches prévues sans qu’elle ne bénéficie de la classification correspondante ?

Monsieur BIOTTI répond qu'il ne s'agit pas d'une sanction. Au contraire, ce système a permis de produire des évolutions professionnelles qui ont été des réussites notables. De plus, durant le passage par le poste d'accédant, des évolutions salariales peuvent se produire. Toutefois, Monsieur BIOTTI est tout à fait prêt à discuter d'une éventuelle réduction de la durée d'accession.

Monsieur GORET (CGT) répète que l'existence de ce poste d'accédant est inacceptable aux yeux de la CGT et que celle-ci combattra la manière dont la Direction le conçoit et l’instrumentalise. Il ne s'agit que d'un levier qui est économiquement utile à la Direction et qui, de surcroît, permet de faire pression managériale sur les salariés. Ces derniers le subissent tout en étant confrontés à des exigences de performances ou de rentabilités exactement à l’opposé. Le meilleur exemple que nous pouvons citer ici se constate sur les objectifs imposés notamment aux salariés des pépinières dans le réseau. Ces objectifs sont bien loin d’être à proportion des compétences supposées par la RH alors, notons le, qu’ils ne sont mêmes pas encore accédants. Il va falloir que cesse cette manière de prendre les salaries et les instances du personnel pour des simples d’esprits.

Monsieur SEGUIN (CFDT) sollicite une nouvelle réunion des DSC sur ce sujet, avant la mise en œuvre, afin d’essayer d'aplanir ce problème et de restaurer la cohérence du projet par rapport à l'accord qui a été signé. La CFDT réclame une nouvelle réunion dédiée à ce sujet.

Monsieur BLONDEL répond qu’une telle réunion sera donc organisée. Toutefois, il rappelle que la notion d'accédant n'est pas innovante par rapport aux pratiques de l'Entreprise et qu'il ne s'agit pas d'un élément constitutif, en soi, de l'accord GPEC qui a été signé.

Monsieur CHARPENTIER (CFTC) s'interroge concernant les personnes qui exercent des métiers qui risquent de disparaître au fil du temps. Comment seront-elles intégrées dans la GPEC ? Sera-t-il possible d'anticiper suffisamment à l'avance ?

Monsieur BIOTTI explique que l'anticipation sera aussi forte que possible, mais que, malgré tout, certaines évolutions ne seront pas forcément lisibles très longtemps à l'avance.

Monsieur BLONDEL le confirme. Toutefois, il doit être possible de déterminer que, fondamentalement, tel emploi a de l'avenir, tandisque telautre emploi a toutes les chances de subir une décroissance dans le futur.

La séance est suspendue de 12 heures 52 à 13 heures 59.

3. Consultation du CE sur la dérogation à l’octroi du repos hebdomadaire le dimanche et information du CE sur la réalisation d’heures supplémentaires

Monsieur BIOTTI consulte le CE sur la dérogation à l'octroi du repos hebdomadaire le dimanche pour 2 collaborateurs du réseau commercial du Loir-et-Cher (1 ADC et 1 CDC), le dimanche 29 avril 2012, de 8 heures à 12 heures et de 14 heures à 19 heures, dans le cadre de la Foire du vin, du fromage et produits du terroir à Selles-sur-Cher.

Monsieur PILLON (CFDT) souhaite revenir sur la notion de forfait jours. Il souhaite connaître les mesures que l'Entreprise met en œuvre afin de se conformer à l'arrêt rendu sur ce sujet par la Cour de Cassation. Il s'agit, notamment, de pouvoir démontrer le nombre d'heures effectuées par tel ou tel collaborateur.

Monsieur BIOTTI répond qu'il n'y a absolument pas lieu de décompter les heures réalisées par les collaborateurs qui sont au forfait jours.

Monsieur PILLON (CFDT) insiste : l'Entreprise doit pouvoir démontrer qu'ils n'en font pas davantage que ce qui est prévu.

Monsieur BIOTTI le conteste. Cela dit, GPVL possède un dispositif de déclaration mensuelle du nombre de jours réalisés, avec possibilité d'inscrire des remarques en cas de dépassement. D'autre part, à l'occasion de l'entretien annuel, l'Entreprise fait le point sur les items prévus par le Code du travail (charge de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, rémunération etc.). Autrement dit, GPVL dispose de tous les outils qui lui permettent de s'assurer que la charge de travail reste compatible avec les exigences de la loi, en ce qui concerne les conventions de forfait jours. Il n'est donc pas question de compter les heures.

Monsieur PILLON (CFDT) répond que, pour démontrer qu'une personne au forfait jours ne dépasse pas les limites prévues par la convention, le mieux serait de procéder de manière factuelle. Rien n'interdit de penser que l'Entreprise n'en a pas la possibilité.

La consultation du CE sur la dérogation à l'octroi du repos hebdomadaire le dimanche pour 2 collaborateurs du réseau commercial du Loir-et-Cher (1 ADC et 1 CDC), le dimanche 29 avril 2012, de 8 heures à 12 heures et de 14 heures à 19 heures, dans le cadre de la Foire du vin, du fromage et produits du terroir à Selles-sur-Cher, recueille un avis défavorable unanime (14 votants).

4. Information du CE sur la situation de l'emploi

Monsieur BIOTTI présente la situation de l'emploi. Au 31 décembre 2011, l'effectif CDI s'établissait à 1 625 collaborateurs dont 918 dans le réseau et 707 hors-réseau, avec 6 entrées au cours du mois contre 28 sorties. L'effectif CDI à temps partiel s'élevait à 121 collaborateurs dont 54 dans le réseau et 67 hors-réseau. L'Entreprise a employé 75 CDD, dont 38 pour motif de surcroît d'activité, 18 pour motif de remplacement, 8 en contrat d'apprentissage et 11 en contrat de professionnalisation.6 collaborateurs sont entrés en CDD au cours du mois tandis que 27 sont sortis. L'Entreprise a employé 25 intérimaires au cours du mois, dont 19 pour motif de surcroît d'activité et 6 pour motif de remplacement. Enfin, 3 stagiaires étaient présents au 31 décembre.

IV. Questions diverses (1ère partie)

1. Présentation du nouvel outil de gestion du temps ORQUIDAY

Madame BIDAULT effectue la présentation dynamique du nouvel outil intranet RH, baptisé Orquiday. Les fondamentaux de gestion ont été préservés et les principales améliorations concernent essentiellement l'interface ainsi que les modalités d'utilisation.

Madame BEUCHER (UNSA-AA) demande ce qu’il en sera désormais de la déclaration des réunions et des formations.

Madame BIDAULT explique que ces dernières constituent désormais des motifs d' « absence » au poste de travail, sachant que le collaborateur reste dans l'Entreprise. Si le collaborateur est sur site, il pointera ou effectuera son auto-déclaration habituelle. Si le collaborateur doit partir à l'extérieur, il déclarera un bon de déplacement et celui-ci ne sera plus bloqué comme actuellement avec le motif « réunion ». Ce dernier sera utilisé uniquement à titre indicatif, pour indiquer que le collaborateur n'est pas à son poste de travail, mais qu'il est bien dans l'Entreprise.

Madame BEUCHER (UNSA-AA)en conclut que les commerciaux devront remplir un bon de déplacement, alors qu'actuellement ils cliquent sur « réunion » et posent leur journée.

Madame BIDAULT indique que le motif « réunion » apparaîtra quand même.

Monsieur BIOTTI note pourtant qu'il n'est pas visible sur l'interface.

Madame BIDAULT indique que cette application est en cours de développement et que le motif sera affiché dans le planning. Elle ajoute que, normalement, les réunions sont positionnées par le manager.

Monsieur GORET (CGT) n'est pas favorable à cette façon de procéder. Certaines réunions sont organisées au pied-levé en agence et si les salariés ne sont pas en mesure de déclarer qu’ils étaient en réunion, en formation terrain ou en entretien manager, même s’ils sont restés à leur poste de travail, cela posera des difficultés. En effet, de telles informations servent à alimenter l’ETP exact du salarié ainsi que la proratisation de ses objectifs, notamment en termes de rendez-vous. Il ne faut donc pas laisser ces déclarations uniquement à la main des managers pour éviter d’éventuels quiproquos et une surcharge de travail des managers.

Monsieur PILLON (CFDT) prend le cas d'un commercial qui est invité à une réunion et qui doit accomplir 1 heure de trajet pour s'y rendre depuis son agence. Ce déplacement aller-retour vient en sus de l'horaire normal d'une journée traditionnelle et le logiciel doit en tenir compte.

Monsieur BIOTTI répond que ce collaborateur doit systématiquement remplir un bon de déplacement.

Madame BIGOT (CGT) demande si le temps de déplacement donne bien lieu à indemnisation et non pas à récupération.

Monsieur BIOTTI confirme que le temps de déplacement, au-delà du temps de trajet habituel, est indemnisé.

Monsieur SEGUIN (CFDT) demande ce qui se passera, pour une AC, si la somme des temps, incluant le temps de déplacement, est supérieure à l'horaire collectif affiché.

Monsieur BIOTTI indique que cette personne sera payée en heures supplémentaires si son temps de travail effectif hebdomadaire est supérieur au temps contractuel.

Monsieur PILLON (CFDT) note que, pour le moment, tous les managers indiquent à leurs collaborateurs qu’ils récupéreront.

Monsieur BIOTTI n'y voit pas d'inconvénient, si cette récupération a lieu sur la même semaine.

Madame BIGOT (CGT) trouve que cela n'est pas carré. Lorsque des AC effectuent un temps supplémentaire, il leur est demandé de ne pas indiquer ce supplément dans l'auto-déclaration. Madame BIGOT a du mal à s’y retrouver.

Monsieur BIOTTI explique que l'horaire est hebdomadaire. Si ces temps supplémentaires sont récupérés pendant la semaine, il n'y aura plus, au global, d'heures supplémentaires à déclarer. Si tel n'est pas le cas, l'auto-déclaratif devra en tenir compte et il faudra que le manager valide le temps supplémentaire ainsi déclaré. Il faut donc que les choses soient très claires entre le collaborateur et son manager, quant à la logique qui sera privilégiée.

Monsieur GORET (CGT) pense que la manière de gérer le dépassement doit faire l'objet d’une règle claire et qu'elle ne doit pas être laissée à l'appréciation des uns et des autres. Il considère que, par principe, ce temps doit être payé en heures supplémentaires. Si jamais le salarié choisissait la récupération, celle-ci devrait avoir lieu dans la semaine pour être en cohérence avec le format hebdomadaire de travail. Il faut éviter les flottements.

Madame BIGOT (CGT) déplore justement l'existence de tels flottements.

Monsieur GORET (CGT) considère qu'il n'en est que plus important encore que les collaborateurs puissent garder la main pour saisir, notamment et dans l'outil, les réunions au pied-levé. Cela permettra d'assurer une traçabilité du temps de travail effectif passé au poste, ainsi que du temps passé à autre chose (formation, réunion, etc.).

Monsieur CAULLET (CGT) tient à ce que la Direction réalise bien que les pratiques sont très disparates selon les secteurs et selon les managers. De même, le système des bons de déplacement n'est pas connu de la majorité des collaborateurs du réseau.

Monsieur BIOTTI répond que chacun disposera désormais d'un manuel d’instructions complet.

Monsieur CAULLET (CGT) insiste sur le fait que les managers doivent converger vers des pratiques homogènes.

Monsieur BIOTTI indique que les managers seront formés par les correspondantes RH. Un manuel du manager leur sera également distribué.

Monsieur PILLON (CFDT) aimerait que la validation des dépôts de jours ARTT sur le CET soit effectuée par le biais d’Orquiday. Pour le moment, les salariés doivent envoyer un document et ils n'obtiennent aucune réponse, si ce n’est l'affichage, fréquemment tardif, du solde sur l'intranet.

Madame BIDAULT explique que ces opérations étant possibles jusqu'au 30 janvier, ce n'est qu'en février qu'il est possible de consolider les données et d'afficher les soldes.

Monsieur PILLON (CFDT) pense néanmoins que, par le biais de ce logiciel, les choses seraient plus simples.

Madame BIDAULT indique qu'une demande dans ce sens a déjà été effectuée auprès de la DSI. Il s'agit de supprimer les formulaires papier et d’obtenir que l'écran CET permette de faire apparaître le solde de l'exercice antérieur ainsi que les mouvements de l'année en cours. Ces développements feront partie du lot 2 d’Orquiday.

Monsieur BIOTTI ajoute que tout dépendra des arbitrages en termes de développement informatique sur 2012, qui n'ont pas encore été effectués. S'agissant des Elus et représentants du personnel, ils disposeront d'un compteur par type de mandat, qui permettra de consigner le nombre d'heures déclarées, au mois le mois.

Monsieur PILLON (CFDT) revient sur la question du coefficient correcteur qui est appliqué pour le calcul de la rémunération variable. Tient-il compte des congés pris durant l'année ?

Monsieur GORET (CGT) répond que les vacances ne semblent pas comptabilisées. Il en va, semble t-il, de même pour la prise en compte de l’ensemble les heures de mandats déclarées. Il demande que ce point soit vérifié.

Monsieur PILLON (CFDT) aimerait que le système conserve une rubrique « Autres mandats », afin de pouvoir englober la grande variété des mandats Groupe, notamment.

Monsieur GORET (CGT) partage cette demande.

Monsieur SEGUIN (CFDT) aussi, sachant que, de toute façon, les Elus et représentants du personnel remettent ensuite des attestations à la DRH.

Monsieur BIOTTI prend note de cette remarque.

2. Désignation de l’expert-comptable assistant le CE pour 2012

Monsieur CAULLET (CGT) indique qu'en réunion préparatoire, le CE a acté la reconduite, à l'unanimité, du cabinet Secafi dans ses missions d'assistance et d'expertise. Ces missions porteront, notamment, sur l'analyse de la situation des comptes de la Caisse au 31 décembre 2011, conformément aux dispositions des articles L. 2323-35 et suivants du Code du travail. Secafi assistera en outre la Commission économique dans l'ensemble de ses attributions, conformément aux dispositions des articles L. 2325-2 et L. 2325-35 et suivants du Code du travail.

Monsieur PILLON (CFDT) propose de valider cette délibération par un vote formel en séance plénière.

La reconduite du cabinet Secafi dans ses missions d'assistance et d'expertise recueilleun vote favorable unanime (13 votants).

3. Présentation des budgets prévisionnels du CE « Œuvres sociales et Fonctionnement »pour 2012

Monsieur PILLON (CFDT) effectue la présentation des budgets (*voir annexe*).

Madame CHEVALLIER (CFDT) annonce des week-ends événementiels en 2012, les 22 et 23 septembre ainsi que les 6 et 7 octobre, à Center Parcs (domaine des Hauts de bruyère). Le coût pour les salariés sera de 35 euros par adulte, de 20 euros pour les enfants âgés de 12 à 16 ans et de

10 euros pour les enfants âgés de moins de 12 ans. Ce prix inclut le logement, le déjeuner du samedi midi, le repas festif du samedi soir, le petit-déjeuner du dimanche matin et le déjeuner du dimanche midi. Les salariés qui choisiront de venir par leurs propres moyens pourront accéder au site dès le vendredi à 16 heures et rester jusqu'au lundi à 10 heures. Cet événement est essentiellement ouvert aux salariés n'ayant pas participé aux deux événements précédents (Beauval et la Baie de Somme), à raison de 225 personnes par date. Si ce nombre était dépassé, il y aurait tirage au sort.

4. Gestion des badges d'accès aux différents établissements pour les Elus du CE

Monsieur PILLON (CFDT) indique que les badges d'accès fournis aux élus du CE ne leur permettent pas d'ouvrir tous les sites. Il convient d'y remédier.

Monsieur GORET (CGT) rappelle que cette demande a déjà été formulée en réunion des DSC et qu'il a adressé une demande écrite auprès de la DRH en 2011.

Monsieur BIOTTI fera le nécessaire dans les plus brefs délais.

5. Commission Droit et information au Logement

Monsieur GORET (CGT), en tant que Président de la Commission, rappelle que l'exercice 2011 étant échu, il convient de prévoir une présentation définitive des résultats de la consommation des prestations proposées auprès des membres de la Commission et du CE.

Monsieur BIOTTI lui adressera les bilans prochainement.

6. Service IDA d'Auxerre

Monsieur LAMIDEL (CFDT) rappelle que le service IDA d'Auxerre, qui a été créé suite à Sagittaire, est aujourd'hui constitué de quatre personnes : 1 CDD et 3 titulaires. L'un des titulaires partira prochainement dans le cadre d'un congé de maternité. Ce service a contribué à l'entraide entre établissements, au niveau des déclarations. Aujourd'hui, ce service IDA d'Auxerre s'en trouve fortement impacté puisque son résultat est négatif, tandis que celui du service IDA d'Amiens est positif. Les collaborateurs souhaitent donc que leurs services soient dotés d'un effectif suffisant et constant. Ils alertent également l'Entreprise quant au fait que lorsque certains recours sont ratés, il n'est pas possible de les rattraper. Ils veulent donc connaître les mesures que compte prendre l'Entreprise afin de favoriser le retour à la normale.

Monsieur BIOTTI transmettra ces remarques à la Direction Organisation, qui examinera cette question avec la Direction de l'établissement concerné.

La séance est levée à 15 heures 32.

LE PRESIDENT	LE SECRETAIRE
Olivier BLONDEL	Joël PILLON

Annexes

BUDGET PREVISIONNEL FONCTIONNEMENT 2012

	Dotation 2012	Budget PREVISIONNEL 2012
DOTATION (Estimation)	181916,78	
PRODUITS FINANCIERS	4083,22	
Reprise sur antérieurs	6000	
SALAIRE SECRETARIATS		89000
ORGANISATIONS SYNDICALES (Formations et Vie de l'OS)		39000
CFDT		dont 16000
CGT		dont 9000
UNSA-AA		dont 5000
SNEEMA CFE/CGC		dont 4000
FO		dont 4000
CFTC		dont 1000
Frais de Missions des élus CE		24000
Frais de restauration		2000
Fournitures administratives		1000
ADHESIONS /PARTENARIATS (Butterfly , …..) (Chèques Vacances)		5000
ABONNEMENTS et LIBRAIRIIE		2000
FRAIS d'affranchissements		8000
PRESTATAIRES EXTERIEURES		22000
FIDUCAC		Dont 8000
ACL		Dont 2500
SCRIPTEOS		Dont 11500
TOTAL	192000	192000

	RECETTES PREVISIONNELLES	Budget 2011
DOTATION 2011 (Estimation) Produits Financiers (Estimation)	**1 030 861,73** **9 138,27**	
PRESTATIONS INDIVIDUELLES		**620000**
Dont Chèques Vacances **Séjours Vacances Familiales** **Activité sportive** **Activité Billetterie** **Fond Social / Secours** **Multipropriété.**		**50 000** **360 000** **105 000** **72 000** **30 000** **3000**
ENFANCE		**160000**
Dont Séjours Enfants **Chèques Cadeaux Noël** **Spectacles Noël** **Aide à l'éducation et Etudes supérieures**		**80 000** **35 000** **18 500** **26500**
PRESTATIONS COLLECTIVES		**275000**
Reprise sur antérieurs	**15000**	
Dont Voyages Collectifs GRECE **Sortie Evènementielle** **Week End**		**100 000** **75 000** **100 000**
TOTAL	**1 055 000**	**1 055 000**

BUDGET PREVISIONNEL ŒUVRES SOCIALES 2012